

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset penting suatu organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi Simamora (dalam Witasari, 2009). Saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada. Disinilah dituntut adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif, dan memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi menurut Amstrong (dalam Setiawan, 2012).

Sejarah Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tak terpisah dari manajemen pada umumnya. Sebelum permulaan abad kedua puluh manusia dipandang sebagai barang, benda mati yang dapat diperlakukan sekehendak hati oleh majikannya. Manusia tidak dihargai karena dianggap sebagai salah satu faktor produksi yang disamakan dengan mesin, uang dan sebagainya. Majikan lebih mementingkan atau memberikan perhatian kepada sumber daya alam dari pada sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan pada masa tersebut manusia masih banyak

yang belum mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang memadai, sehingga penghargaan pada manusia masih rendah dipicu pula jumlah tenaga kerja yang berlebihan, padahal lapangan kerja sangat sedikit. Pada tahun 1950-an para ahli mengkaji kembali pentingnya peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Di Indonesia masalah sumber daya manusia baru mulai diperhatikan lebih serius pada tahun 1970-an. Hal ini dibuktikan dengan munculnya Undang-undang tentang tenaga kerja, peraturan upah minimum, kesejahteraan pegawai dan sebagainya.

Dalam arah pembangunan jangka panjang disebutkan bahwa melalui upaya pembangunan, potensi sumber daya Nasional diarahkan menjadi kekuatan ekonomi, sosial budaya, politik dan pertahanan keamanan yang nyata, didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta kemampuan manajemen. Sumber daya manusia termasuk pemuda dan wanita, sebagai penggerak pembangunan nasional dipadukan aspirasi, peranan dan kepentingannya ke dalam gerak pembangunan bangsa melalui peran serta aktif dalam seluruh kegiatan pembangunan. Titik berat pembangunan jangka panjang ini diletakkan pada bidang ekonomi yang merupakan penggerak utama pembangunan, seiring dengan kualitas sumber daya manusia dan didorong secara saling memerlukan, saling terkait dan terpadu dengan pembangunan bidang-bidang lainnya yang dilaksanakan seirama, selaras, dan serasi

dengan keberhasilan pembangunan bidang ekonomi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran pembangunan nasional.

Sampai saat ini peningkatan kualitas sumber daya masih terus dilakukan karena meskipun suatu negara tidak mempunyai keunggulan komparatif yang baik, namun mempunyai keunggulan kompetitif, maka negara tersebut bisa lebih bersaing dengan negara lainnya, contohnya Jepang. Sumber daya alam yang dipunyai sangatlah minim, akan tetapi sumber daya manusia yang dimiliki sangatlah berkualitas, hal ini dapat menempatkan Jepang sebagai negara maju di dunia. Untuk itulah Indonesia yang sudah mempunyai keunggulan komparatif, harus selalu digalakkan tentang peningkatan kualitas sumber daya manusianya agar tidak ketinggalan dari negara–negara lain. Dari sinilah penulis ingin menganalisis bahwa Universitas Muhammadiyah Surakarta telah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas melebihi rata-rata, juga menganalisis apakah perusahaan telah mensejahterakan pada dosen maupun karyawannya, memberikan kepuasan kerja kepada para pegawainya dalam hal gaji, fasilitas, suasana dan lain sebagainya. Agar para pegawainya mempunyai komitmen yang tinggi dan loyalitas kepada perusahaan, karena saat ini perpindahan karyawan merupakan suatu fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi ataupun perusahaan.

Salah satu masalah yang sering dihadapi oleh organisasi adalah adanya niat keluar para pegawainya atau keinginan berpindah pekerjaan dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dan berharap mendapatkan pekerjaan lain dalam waktu dekat (Ramlall. SJ,

dalam Sudita 2015). Tingkat perpindahan yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi suatu organisasi, antara lain menciptakan ketidakstabilan organisasi, menurunnya kualitas pelayanan dan meningkatnya biaya perekrutan, seleksi, serta pelatihan. Keinginan berpindah pekerjaan yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Tingginya tingkat keinginan berpindah tenaga kerja dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dirasakan oleh anggota organisasi.

Hasil penelitian dan telaah literatur menunjukkan bahwa keinginan karyawan berpindah tempat kerja erat hubungannya dengan kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Menurut (Mobley, dalam Sudita 2015), keinginan karyawan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan mempengaruhi pemikirannya untuk keluar dari organisasi. Niat untuk keluar dari organisasi dan mencari pekerjaan pada organisasi lain disebabkan antara lain oleh ketidakpuasan atau gaji yang diterima melalui perlakuan ketidakadilan atas gaji oleh perusahaan. Adil menurut teori keadilan tidak berarti gaji antara satu karyawan dengan yang lainnya harus sama, melainkan tergantung pada rasio antara hasil dan masukan dari karyawan lain. Masukan antara lain meliputi: produktivitas, masa kerja, kepangkatan, dan tingkat pendidikan, sedangkan hasil terdiri dari gaji dan penghasilan yang lainnya, promosi dan status. Jika seorang karyawan memiliki persepsi bahwa rasio antara

hasil dengan masukannya sama dengan rasio dan masukan karyawan lainnya maka mereka akan merasa puas karena diperlakukan adil (Gitosudarmo dan Sudita, 2015).

Kepuasan kerja telah dipahami sebagai respon efektif atas karakteristik pekerjaan seperti keberagaman dan peluang menggunakan keterampilan dan otonomi. Inilah yang disebut kepuasan kerja intrinsik oleh (Stride et al, dalam Widyadmono 2015). Sementara kepuasan kerja ekstrinsik mencakup hal-hal di luar pekerjaan seperti gaji, kepemimpinan. Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yakni pekerjaan secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Dampak dari kepuasan kerja muncul sebagai kinerja yang meningkat, nilai-nilai kerja positif, tingkat motivasi kerja yang tinggi, tingkat ketidakhadiran, *turnover* dan *burnout* yang semakin rendah.

Menurut Ketchan dan Strawser Komitmen Organisasi adalah suatu konsep yang mencari sifat kecintaan yang berbentuk oleh individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, komitmen Organisasi juga menunjukkan seberapa jauh individu mengidentifikasi perusahaan dan menjalankan tujuan perusahaan tersebut (Aprila, Eddy M. Sutanto dan Carin Gunawan 2013). Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai suatu keadaan karyawan yang memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen Organisasi berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi

untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan. Menurut Lee dan Murthur, karyawan dengan Komitmen Organisasi tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut (Riady, Eddy M. Sutanto dan Carin Gunawan 2013): Bangga terhadap perusahaan; Merasa memiliki prospek bersama dengan perusahaan; Menganggap perusahaan adalah tempat terbaik untuk bekerja; Mau berkorban demi kebaikan perusahaan.

Strategi management untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan dilakukan dengan menciptakan situasi yang mampu menumbuhkan perasaan memiliki pada setiap karyawan terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Trisnaningsih (2002) dalam Kuding dan Kurnia (2011) mengemukakan bahwa suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Komitmen karyawan yang tinggi berdampak positif pada perusahaan seperti meningkatnya produksi. Mathie dan Zajac, dalam Fatikha (2005) dalam Kuding dan Kurnia (2011) mengatakan jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi, maka perusahaan atau organisasi akan mendapatkan dampak positif seperti meningkatnya produksi, kualitas kerja dan kepuasan kerja serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi dan *turn over*.

Komitmen pada profesi seorang dosen diprediksi akan berpengaruh terhadap motivasi untuk berprestasi dan selanjutnya akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, utamanya dalam melakukan pendidikan

dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen yang mempunyai komitmen tinggi terhadap profesinya diprediksi akan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasinya dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. Komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relative utamanya dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam bagian sebuah organisasi. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individual. Komitmen organisasional merupakan kondisi dimana individu sangat tertarik dengan tujuan nilai-nilai dan sasaran organisasi. Komitmen organisasi tidak sekedar sebagai keanggotaan formal, namun lebih luas karena meliputi sikap menyukai organisasi dari kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang lebih tinggi bagi kepentingan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Dalam komitmen organisasi sudah tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi yang rendah disinyalir menjadi salah satu penyebab dari tingginya keinginan untuk berpindah pekerjaan. Dalam penelitian (Meyer et al., dalam Hermawan 2012) ditunjukkan bahwa peningkatan komitmen berhubungan dengan produktivitas dan *turnover* yang semakin rendah. *Turnover intentions* diartikan (keinginan berpindah) mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain (Suwandi dan Indriantoro, dalam Hermawan 2012). Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *turnover intentions* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap

realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Harnoto, dalam Hermawan (2012) menyatakan *turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. *Turnover* ini merupakan petunjuk kesetabilan karyawan. Semakin tinggi *turnover*, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan. Dalam penelitiannya, Nyoman Sudita (2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara signifikan bersama-sama berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*. Gurun Hermawan (2012) dalam penelitiannya menemukan adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dimana faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan cara meningkatkan komitmen organisasi itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang yang ada penulis melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH PEKERJAAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat Kepuasan Kerja karyawan?
2. Bagaimana tingkat Komitmen Organisasi karyawan?



3. Bagaimana Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Keinginan Bepindah Pekerjaan?
4. Bagaimana Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Keinginan Bepindah Pekerjaan dengan Komitmen Organisasi sebagai mediasinya?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat Kepuasan Kerja karyawan
2. Untuk mengetahui tingkat Komitmen Organisasi karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Bepindah Pekerjaan
4. Untuk mengetahui pengaruh tingkat Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Bepindah Pekerjaan dengan Komitmen Organisasi sebagai mediasinya.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan terkait dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keinginan berpindah agar dapat meningkatkan kinerja organisasi dan untuk bisa terus bersaing, menjaga kualitas serta mengurangi

perpindahan pekerja terutama untuk para dosen profesi ataupun karyawan dengan keahlian khusus.

## 2. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keinginan berpindah pekerjaan.

## 3. Bagi masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi penelitian lebih lanjut. Penelitian ini dapat menjadi tambahan bacaan, menambah pengetahuan dan referensi lain bagi mahasiswa yang membutuhkan.

## **E. Sistematika Penulisan**

Untuk dapat lebih terarah sistem penulisan skripsi ini, peneliti membuat sistematika skripsi sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah

B. Rumusan Masalah

C. Tujuan Masalah

D. Manfaat penelitian

E. Sistematika Penulisan Skripsi

### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

A. Tinjauan Teori

B. Kerangka Pemikiran

C. Penelitian Terdahulu

D. Hipotesis

**BAB III: METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian

B. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

C. Data dan Sumber Data

D. Desain Pengambilan Sampel

E. Metode Analisis Data

**BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Sejarah Singkat

B. Karakteristik Responden

C. Analisis Data

D. Pembahasan

**BAB V: PENUTUP**

A. Kesimpulan

B. Saran

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**